

# Les conditions optimales pour un leadership collaboratif efficace

Il est essentiel de connaître les caractéristiques et les conditions du travail d'équipe qui mènent à un leadership collaboratif efficace. Ces conditions peuvent prédire dans quel contexte le leadership collaboratif est susceptible de survenir (Pearce et Sims, cités dans Ong *et al.*, 2020).

Voyons donc les répercussions de différentes conditions et actions à mettre en place pour faciliter le leadership collaboratif au sein de l'équipe.

Caractéristiques et conditions	Répercussions sur l'équipe	Actions suggérées
La taille de l'équipe	Les équipes nombreuses peuvent être plus productives puisque chaque nouveau membre amène une perspective différente et des connaissances variées. Toutefois, elles peuvent aussi mener à des complications dans la nature et le nombre des interactions. Ces aspects peuvent diminuer la mise en place du leadership collaboratif et la cohésion entre les membres de l'équipe (Cox <i>et al.</i> , cités dans Ong <i>et al.</i> , 2020).	Repenser le nombre de professionnels essentiels en fonction des besoins des patients (van Zijl <i>et al.</i> , 2021).
L'hétérogénéité des fonctions et des professions au sein de l'équipe IP	L'hétérogénéité renvoie à l'expérience de travail, aux perceptions, aux fonctions, aux habiletés, au niveau d'éducation des membres de l'équipe, et peut même inclure leur âge et leur genre.  L'hétérogénéité <b>aura des effets positifs sur le rendement</b> d'une équipe seulement si les différentes perspectives et les ressources sont partagées, discutées et mises en commun (van Zijl <i>et al.</i> , 2021).	<b>Offrir le temps et l'espace</b> pour permettre le partage d'informations entre les membres de l'équipe.

Caractéristiques et conditions	Répercussions sur l'équipe	Actions suggérées
Le temps passé ensemble en tant qu'équipe IP	<p>Le développement du leadership collaboratif est un processus d'équipe qui requiert du temps et qui s'installe davantage dans les <b>équipes matures</b> (Perry <i>et al.</i>, cités dans Ong <i>et al.</i>, 2020).</p> <p>Les membres doivent investir le temps nécessaire pour développer des <b>buts communs</b> et connaître les <b>rôles et responsabilités</b> de chacun.</p>	<p><b>Offrir du temps et de l'espace</b> aux membres de l'équipe pour leur permettre de discuter de leur vision, mission, objectifs et ainsi déterminer comment ils parviendront à les atteindre en tant qu'équipe. Cette action est facilitée par l'utilisation de la charte d'équipe (outil présenté dans la compétence Travail d'équipe – voir cet outil à votre panier 🛒).</p>
L'environnement interne de l'équipe IP	<p>Le leadership collaboratif sera mis de l'avant plus facilement dans une équipe qui mise sur <b>l'intégration et les interactions sociales</b> (van Zijl <i>et al.</i>, 2021; Wu <i>et al.</i>, 2020).</p> <p>Le fait de partager des <b>buts communs</b> facilitera aussi la mise en place d'un leadership collaboratif efficace (Wu <i>et al.</i>, 2020).</p>	Encourager les membres à se faire entendre et à prendre leur place dans la mise en œuvre des conditions favorables au bien-être du patient.
Le développement de la cognition partagée	<p>L'interaction des quatre facteurs cognitifs fondamentaux de la théorie de la cognition partagée<sup>1</sup> (Burke <i>et al.</i>, 2003) crée une base permettant l'émergence de comportements de leadership collaboratif.</p> <p>La métacognition, les modèles mentaux, l'évaluation de la situation et les attitudes permettent de comprendre l'influence que tous les membres d'une équipe IP peuvent avoir les uns sur les autres et ainsi mieux coordonner leurs actions en tant qu'équipe et promouvoir le leadership collaboratif (Manges <i>et al.</i>, 2020; Kezar et Holcombe, 2017). L'absence de modèles mentaux similaires entrave l'établissement d'un leadership collaboratif (Burke <i>et al.</i>, cités par Ong <i>et al.</i>, 2019).</p>	<p>Promouvoir des <b>activités de formation ou de programmes de développement de l'équipe</b> (De Brún <i>et al.</i>, 2019) qui peuvent être effectuées à plusieurs reprises et qui traitent des thèmes suivants (Miller <i>et al.</i>, 2018) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communication</li> <li>• Planification</li> <li>• Résolution de problèmes</li> <li>• Types de personnalité</li> <li>• Développement d'une culture d'équipe</li> <li>• Résolution de conflits</li> </ul> <p>Et qui incluent des activités telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scénarios simulés</li> <li>• Vidéoscopie d'une rencontre</li> <li>• Exercices en petits groupes</li> <li>• Jeux de rôle</li> </ul>

<sup>1</sup>Cette théorie fait intervenir quatre concepts fondamentaux, soit :

- La métacognition
- Les modèles mentaux
- L'évaluation de la situation
- Les attitudes

**La métacognition** décrit comment les membres de l'équipe sont conscients de leurs propres processus cognitifs et sont capables de les comprendre et de les manipuler. Ils doivent faire preuve d'ouverture aux autres et être capables de changer de point de vue lorsque de nouvelles informations leur sont fournies.

**Les modèles mentaux** sont expliqués en termes de structures cognitives partagées au sein des membres de l'équipe par rapport à l'équipe elle-même et à la situation. Il est possible de passer à une réflexion cognitive complexe au sein de l'équipe lorsque chaque individu croit que l'équipe a les mêmes objectifs et que chacun se met d'accord sur la situation existante (évaluation de la situation).

Finalement, **la cognition partagée** est plus susceptible de se produire lorsqu'il existe des **attitudes** généralement partagées telles que l'efficacité collective et une orientation collective vers la résolution de problèmes.